

# 《水务行业人力资源管理的价值与定位》

主讲：钟意老师

## 【课程背景】

水务行业是指由原水、供水、节水、排水、污水处理及水资源回收利用等构成的产业链,是城市基本服务行业之一,行业的整体发展用一个字形容是“稳”,影响行业企业营收的关键点“水价”属于较难改变的因素,所以营收增长工作更多围绕增加项目和供水量来开展。在此业务链中,项目投资、工程建设、技术管理、项目运营为业务的主导部分,可以说水务行业的关键驱动因素是资金、资源、技术。在这种结构下,人力资源从业者较难通过影响员工个体行为间接推动整体业绩增长。

水务行业的人力资源从业者如何找准自己的定位?

又如何充分发挥专业价值?

课程采用工作坊的形式,结合工具、理论与案例输入、问题研讨与评估等形式,从支撑企业战略落地的系统角度展开,围绕企业人力资源经营价值链模块展开,结合企业自身的实际情况寻找问题解题思路。

## 【课程收益】

- 认知厘清:学习战略维度的人力资源管理模型,明确当前阶段的工作重点;
- 价值点寻找:基于本企业战略与经营重点寻找业务需求点与人力资源发力点;
- 定位重塑:基于可影响工作范围重塑定位,厘清各类职能中人力资源从业者的权责

## 【课程特色】

互动性强,逻辑清晰;实战聚焦,学之能用;案例精彩;方法输出

## 【课程对象】

人力资源体系员工

## 【课程时间】

1天(6小时/天)

## 【课程大纲】

### 一、基于战略角度的人力资源工作方向

#### 1、人力资源实践中的难点

- 现状调查:定位与问题点寻找
- 工作评估:不同视角下的工作评价
- 差距分析:现实与期望的主要差距

案例:绩效指标与角色变化案例、Y企业人力资源业务分拆

互动:角色互换游戏

输出:现实与期望的差异点、工作主要问题类别

## 2、解码企业战略中的人力资源要点

- 战略发展总体逻辑
- 战略地图实际应用案例
- 研讨:本企业的战略地图与重点方向

案例:某上市企业新业务战略地图;

工具:战略地图

互动:小组研讨

输出 1:本企业战略地图

输出 2:本企业人力资源重点支持方向

## 3、认知人力资源经营价值链

- 人力资源与业务的“峰期”管理
- 人力资源低价值的原因分析
- 人力资源对经营的影响因素;讨:本企业的战略地图与重点方向

案例:某电力行业新项目配置;

工具:人力资源指标体系

互动:问答

## 二、基于战略重点的价值寻找

### 1、人效指标体系

- 人效的三类指标
- 不同行业的人效数据
- 研讨:适合本企业的人效指标有哪些

案例:你猜不到的高人效

工具:人效指标体系

互动:小组讨论

### 2、确定企业人效合理区间

- 人效的三条参照线
- 团队共创:测算行业内 3-5 家企业的人效数据
- 研讨:合理的人效数字

案例:三大厂的人效对比

工具:人效指标体系、行业上市年报信息

互动:团队练习+小组讨论

### 3、人效提升维度

- 案例分析:ABC企业的提效经验
- 人效提升模型
- 练习:本企业人效提升的维度选择

案例:ABC企业人效提升

工具:人效模型

互动:应用练习

### 三、基于价值贡献的人力资源定位重塑

#### 1、如何正确认知职责并行动

- 2个基本概念:管理、贡献
- 识别工作方向:职责自检
- 三个场景下的角色定位

案例:一次紧急工作安排

工具:关键任务识别表

互动:提问、信息调研

#### 2、厘清不同阶段的具体定位

- 描述岗位目标
- 工作达成策略寻找
- 工作执行的关键要事

案例:JD案例

工具:策略屋

练习:策略输出

#### 3、定位在流程中的实际应用

- 极简战略框架:厘清你的价值传递流程
- 定位在职能执行方面的具体应用
- 定位在审批流程方面的对应

案例:招聘流程如何确定审批权限

工具:极简框架

练习:可影响范围梳理

#### 1、课程回顾

- 整体内容回顾
- 分组回顾

➤ 问题答疑